



MILLENNIUM  
CHALLENGE CORPORATION  
UNITED STATES OF AMERICA

## Note d'orientation aux MCA sur le Harcèlement Sexuel

### Introduction

La Millennium Challenge Corporation (MCC) reconnaît que le harcèlement sexuel est un problème mondial qui peut nuire à l'intégrité et aux performances des personnes et des organisations et à leur potentiel pour atteindre leurs objectifs. Le MCC s'engage à soutenir des lieux de travail<sup>1</sup> où tout le personnel peut coexister ensemble avec respect, responsabilité et confiance. Le but de cette note d'orientation est de fournir aux Millennium Challenge Accounts («MCA») dans nos pays partenaires des premières orientations sur la lutte contre le harcèlement sexuel. Le MCC recommande que les MCA examinent les politiques et procédures actuellement en place, élaborent de nouvelles politiques et procédures lorsqu'elles sont absentes et veillent à ce que leurs politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel soient basées sur les principes décrits dans la présente note d'orientation.

Ces directives sont conformes à la norme de performance 2 de la International Finance Corporation (« IFC ») sur le travail et les conditions de travail, que le MCC a adopté dans le cadre de ses exigences en matière de performance environnementale et sociale.<sup>2</sup> Le MCC prévoit d'intégrer ces principes dans tous les futurs besoins en ressources humaines pour les MCA.

### Comprendre le harcèlement sexuel

Il n'y a pas de définition universelle spécifique du harcèlement sexuel. Cependant, la [Recommandation générale 19](#) des Nations Unies à la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, article 11](#)<sup>3</sup>, définit le harcèlement sexuel comme incluant «des comportements déterminés sexuellement indésirables tels que les contacts physiques et les avances, les remarques sexuellement explicites, la pornographie et les demandes sexuelles, que ce soit par des paroles ou des actes».

Le harcèlement sexuel peut être un problème grave sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel peut être humiliant et peut également causer des problèmes de santé ou de sécurité aux victimes et aux témoins. Une plainte de harcèlement sexuel peut entraîner des représailles, par exemple, lorsqu'une victime subit des conséquences néfastes sur son emploi en s'opposant au harcèlement. L'existence du harcèlement sexuel peut également créer un environnement de travail hostile pour tout le personnel.

## Principes clés pour prévenir et traiter les problèmes de harcèlement sexuel

### Principes de prévention :

1. Cultivez une culture de respect, de responsabilité et de confiance en milieu de travail.
2. Examiner, développer et institutionnaliser une politique spécifique sur le harcèlement sexuel basée sur les meilleures pratiques internationales.
3. Fournir une formation développée par des experts au début, lors de l'intégration et sur une base périodique pour assurer une compréhension approfondie du harcèlement sexuel et de ses conséquences.

### Principes de mise en œuvre:

4. Encouragez les victimes à signaler le harcèlement sexuel en leur fournissant un environnement sûr et confidentiel pour ce faire.
5. Maintenir la confidentialité de tous les participants tout au long de l'enquête et de la résolution d'une plainte.
6. Ne punissez pas la victime présumée pour avoir signalé du harcèlement sexuel.
7. Assurer une enquête impartiale, opportune et approfondie sur les allégations de harcèlement sexuel.
8. Prendre les mesures correctives appropriées, y compris signaler aux autorités compétentes lorsque le harcèlement sexuel présumé pourrait être un acte criminel.

### Principes de responsabilisation:

9. Tenir la haute direction et la direction responsables de la culture en milieu de travail.
10. Encouragez le personnel à prendre la parole et à signaler les actes de harcèlement en cas de témoignage.
11. Obtenez l'aide d'experts, y compris de certains membres du MCC, pour lutter contre le harcèlement et veiller à ce que les décisions appropriées du personnel soient prises.

Voici quelques exemples spécifiques de harcèlement sexuel <sup>4</sup> :

- Pression non-sollicitée pour des faveurs sexuelles.
- Toucher non-sollicités des vêtements, des cheveux ou du corps d'une personne.
- Devenir délibérément physiquement proche du corps d'une personne.
- Lettres non-sollicitées, appels téléphoniques ou autre contenu à caractère sexuel.
- Pression non-sollicitée et persistante pour des rencontres.
- Taquineries sexuelles, blagues, remarques ou questions indésirables.
- Transformer les discussions de travail en sujets sexuels.
- Questions indésirables ou intrusives sur la vie personnelle d'un individu.

- Questions sur la vie sexuelle d'un individu.
- Commentaires indésirables sur l'anatomie ou l'apparence d'une personne.
- Faire des gestes sexuels avec les mains ou par des mouvements du corps.
- Discrimination fondée sur l'écart perçu d'un individu par rapport aux rôles, à l'identité et aux comportements présumés appropriés selon le sexe.

Il est important de noter que le harcèlement sexuel est déterminé par le comportement, à la fois la victime et le harceleur<sup>5</sup> peut être une femme ou un homme, et la victime et l'harceleur peuvent être du même sexe. Les hommes qui ne correspondent pas aux normes de genre standard peuvent être victimes de harcèlement sexuel. Les femmes peuvent être les auteurs de harcèlement sexuel. L'harceleur peut être le superviseur de la victime, un superviseur dans un autre domaine, un collègue ou une personne qui n'est pas un employé de l'employeur, comme un entrepreneur ou un sous-traitant MCA (un « *entrepreneur lié à MCA* »).<sup>6</sup>

Les types de comportement qui sont illégaux dans le pays partenaire peuvent être un aspect du harcèlement sexuel, et tous les MCA doivent comprendre et respecter les lois et politiques pertinentes dans leurs pays. Cependant, les meilleures pratiques internationales peuvent dépasser les exigences légales pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel.

## **Gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail: principes clés**

En reconnaissance du phénomène mondial du harcèlement sexuel et de son impact potentiel sur les programmes financés par le MCC, le MCC recommande que les MCA élaborent une politique et des procédures de lutte contre le harcèlement sexuel qui reflètent les principes décrits dans le présent document. Le MCC recommande également que chaque MCA consulte un conseiller juridique local lors de l'élaboration de sa politique sur le harcèlement sexuel afin de s'assurer que les procédures proposées n'entrent pas en conflit avec la loi locale et servent à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel.

Le but d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel est de fournir à chaque travailleur une protection et un environnement de travail positif dans lequel il peut faire de son mieux. Les procédures opérationnelles de lutte contre le harcèlement sexuel devraient être conçues pour garantir que le fonctionnement du lieu de travail soit bien informé, sûr et solidaire, que les plaintes de harcèlement fassent l'objet d'une enquête impartiale et approfondie et qu'il y ait des conséquences appropriées pour les comportements de ce genre.

Les principes suivants guident l'approche du MCC pour lutter contre le harcèlement sexuel et devraient servir de base aux MCA pour examiner et renforcer ou développer leurs propres politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel.

## 1. Principes de prévention

### 1.1. Cultivez une culture de respect, de responsabilité et de confiance au sein du lieu de travail.

Chaque membre du MCA est responsable de la création et de la promotion d'une culture de respect, de responsabilité et de confiance en milieu de travail. La direction du MCA, en particulier la haute direction, devrait prendre l'initiative d'incarner et de promouvoir cette culture du milieu de travail auprès de tous les employés, sous-traitants et partenaires d'exécution. Les individus qui ont des comportements irrespectueux, même lorsqu'ils n'impliquent pas de harcèlement sexuel, ne devraient être tolérés par personne, et les évaluations du rendement devraient tenir compte de la façon dont les employés et les gestionnaires entretiennent la culture du respect, de la responsabilité et de la confiance dans leurs comportements de travail quotidiens.

### 1.2. Revoir, développer et institutionnaliser une politique spécifique sur le harcèlement sexuel basée sur les meilleures pratiques internationales.

Le MCC recommande que toutes les MCA examinent les politiques et procédures actuellement en place, développent de nouvelles politiques et procédures lorsqu'elles sont absentes et s'assurent que ces politiques et procédures sont basées sur les principes décrits dans la présente note d'orientation. Les MCA devraient institutionnaliser une politique spécifique sur le harcèlement sexuel qui est basée sur les meilleures pratiques internationales incorporées dans ces principes, tout en reconnaissant le contexte du droit local. Cette politique devrait faire partie de la politique de ressources humaines de la MCA et devrait être suffisamment détaillée pour clarifier ce qui constitue du harcèlement sexuel, les responsabilités en matière de signalement des incidents, les procédures d'enquête et de protection des participants, ainsi que l'éventail des sanctions applicables en cas de constat de harcèlement sexuel (Voir l'annexe II pour un exemple d'esquisse de politique).

La politique devrait comprendre des procédures garantissant l'absence de représailles, y compris la sécurité et la confidentialité des victimes et des témoins, et l'enquête ponctuelle, approfondie et impartiale sur les plaintes. Il devrait également indiquer clairement que des mesures appropriées seront prises en tant que conséquences des comportements de harcèlement, quelle que soit la position du présumé harceleur dans l'organisation. La politique devrait également inclure un engagement à ce que le processus d'enquête soit dirigé par un tiers impartial et expert<sup>7</sup> et les MCA devraient s'efforcer d'identifier ces ressources dès que possible.<sup>8</sup>

### 1.3. Fournir une formation développée par des experts au début, lors de l'intégration et périodiquement pour assurer une compréhension approfondie du harcèlement sexuel et de ses conséquences.

Lors de l'emploi avec un MCA, le MCC recommande que toutes les embauches reçoivent suffisamment de

documents écrits comprenant : (1) les normes de comportement attendues par les dirigeants du MCA ; (2) des informations sur ce qui constitue du harcèlement sexuel ; (3) une description détaillée des anti – sexuelle politique sur le harcèlement, les procédures et les conséquences pour les comportements de harcèlement et (4) les lois applicables. Dans les trois mois suivant leur emploi, tous les employés de MCA devraient également participer à une formation qui comprend comment identifier le harcèlement sexuel, comprendre les conséquences du harcèlement sexuel et comment le signaler.

Le MCC recommande que les MCA dispensent régulièrement cette formation d'experts en développement contre le harcèlement sexuel. La formation périodique garantit non seulement que les employés de MCA soient bien informés sur le harcèlement sexuel, mais peut également dissuader les comportements de harcèlement sur le lieu de travail. Cela est particulièrement important dans les contextes où les comportements de harcèlement sexuel peuvent ne pas être reconnus parce qu'ils ont été normalisés. La formation est également un outil pour cultiver une culture de respect, de responsabilité et de confiance en milieu de travail. Les PDG et les gestionnaires devraient être les premiers à participer à la formation et exiger que les autres fassent de même. Le MCC étudiera les moyens d'aider les MCA, par exemple en leur fournissant une liste de formateurs et de programmes pré-qualifiés.

## 2. Principes de mise en œuvre

### 2.1. Encourager les victimes à dénoncer le harcèlement sexuel en leur offrant un environnement sûr et confidentiel pour le faire.

L'un des défis dans la lutte contre le harcèlement sexuel est que les victimes ont tendance à être réticentes à le signaler. Les victimes peuvent craindre des représailles de la part de l'individu ou du MCA ou ne pas penser qu'elles seront écoutées ou crues, en particulier dans des contextes où les comportements de harcèlement sexuel ont été normalisés. Les victimes disposent rarement d'informations suffisantes sur leurs droits et craignent souvent d'être davantage victimisées si elles signalent des incidents de harcèlement sexuel. Un autre obstacle au signalement est la hiérarchie sociale et organisationnelle ; si une victime est dans une position inférieure à celle du harceleur, cette victime peut être tellement intimidée par la position du harceleur qu'elle a peur de dénoncer.

Il est très important que les MCA identifient plusieurs options pour signaler les incidents de harcèlement sexuel. Cela pourrait inclure la désignation d'une personne au service des ressources humaines et la garantie qu'elle dispose des compétences et des informations suffisantes pour résoudre ces problèmes. En outre, la direction du MCA peut établir un canal anonyme pour signaler le harcèlement sexuel, bien que cela ne doive pas être considéré comme un substitut au signalement formel.

Parfois, l'harceleur présumé est un supérieur hiérarchique direct ou dans la « chaîne de commandement » de la victime présumée. Ces circonstances peuvent conduire à un conflit d'intérêts potentiel pour la direction dans le cadre d'une enquête sur une plainte, ainsi qu'à la perception des victimes qu'elles ne seront pas traitées équitablement. Les questions de sécurité sont primordiales dans les allégations de harcèlement sexuel. Les préoccupations concernant la sécurité et l'équité (telles que le maintien de

l'anonymat) peuvent être atténuées en s'assurant qu'un tiers neutre et expérimenté mène l'enquête.

## **2.2. Maintenir la confidentialité de tous les participants tout au long de l'enquête et du règlement d'une plainte.**

Toutes les personnes interrogées dans le cadre d'une enquête devraient être tenues responsables du respect de la confidentialité, ainsi que celles qui mènent l'enquête. Les dossiers personnels doivent également être tenus dans la plus stricte confidentialité.

Parce que le harcèlement sexuel est une expression du pouvoir par des comportements liés au sexe et au genre, et parce que les questions relatives au sexe et au genre sont à la fois culturellement puissantes et rarement discutées dans la sphère publique, il est particulièrement important de protéger la confidentialité des deux parties impliquées dans une plainte de harcèlement sexuel. Dans certaines sociétés, par exemple, les hommes et les femmes qui sont harcelés sont souvent accusés «d'inciter» au harcèlement sexuel, même lorsque les résultats les identifient clairement comme des victimes.

Aucune personne ne devrait être présumée coupable de harcèlement sexuel avant qu'une enquête rapide, approfondie et impartiale ne soit terminée.

## **2.3. Ne punissez pas la victime présumée pour avoir signalé des sévices sexuels.**

Dans de nombreux cas, les victimes de harcèlement sexuel occupent des postes moins puissants dans leur organisation que leurs harceleurs. Même si le harceleur présumé a une fonction critique dans l'organisation, la direction doit veiller à ce que sa préoccupation première et absolue soit la protection de la personne qui porte plainte et des autres personnes qui pourraient également être menacées par un harceleur potentiel.

La direction devrait envisager de réaffecter temporairement la victime présumée ou le harceleur présumé jusqu'à ce que les problèmes soient résolus, bien que la raison de la réaffectation doive rester confidentielle. La décision de réaffecter la victime présumée ou le harceleur présumé devrait être fondée sur un souci de protection de la victime présumée ainsi que des autres employés. Une réaffectation au cours d'une enquête ne devrait ni entraîner une baisse de la rémunération ni une diminution de l'ancienneté.

## **2.4. Assurer une enquête impartiale, ponctuelle et approfondie sur les allégations de harcèlement sexuel.**

L'enquête sur une accusation de harcèlement sexuel nécessite des connaissances, une compréhension et une expérience spécialisées dans la conduite d'une enquête, ainsi qu'une impartialité incontestable. Cela présente des défis pour la plupart des gestionnaires et des professionnels des ressources humaines. Par

conséquent, le MCC conseille que nos partenaires concluent un contrat avec un tiers qui peut être facilement disponible pour mener une enquête de manière impartiale, opportune et approfondie. Le MCC a l'intention de travailler avec des partenaires pour les aider à identifier des ressources potentielles.

Si cette expertise s'avère difficile à identifier, le MCC peut travailler avec des partenaires pour trouver une formation d'experts sur la manière d'enquêter sur les plaintes de harcèlement sexuel.

## **2.5. Prendre les mesures correctives appropriées, y compris signaler aux autorités compétentes lorsque le harcèlement sexuel présumé pourrait être un acte criminel.**

Si l'enquête établit une probabilité de harcèlement sexuel, la direction doit prendre des mesures correctives rapides et appropriées. En règle générale, les mesures correctives appropriées dépendent de divers facteurs, notamment la gravité et la fréquence des comportements de harcèlement, l'impact sur la ou les victimes et les antécédents du harceleur.

En aucun cas, les mesures correctives ne doivent être influencées par les perspectives de la direction sur l'importance de la position du harceleur dans l'organisation. En outre, en aucun cas, une personne reconnue coupable de harcèlement sexuel ne devrait être récompensée par des fonds discrétionnaires (par exemple, des primes de performance). Toutes les décisions du personnel devraient être fondées sur la protection de la victime et des autres victimes potentielles.

## **3. Principes de responsabilité**

### **3.1. Tenir la haute direction et les managers responsables de la culture du milieu de travail.**

La direction à tous les niveaux doit s'assurer que tous les employés et les entrepreneurs MCA<sup>9</sup> comprennent que le harcèlement sexuel est inacceptable; c'est une offense non seulement contre l'individu, mais aussi contre toute l'organisation.

Les employés de MCA devraient disposer des mécanismes nécessaires pour tenir leur chaîne de gestion responsable de veiller à ce que la culture du lieu de travail décourage le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement, et que les réclamations fassent l'objet d'une enquête et soient conclues de manière équitable et en temps et en heure.

La direction du MCA ne doit pas tolérer les messages dédaigneux ou insensibles d'un employé concernant des comportements qui pourraient être, ou pourraient conduire à, du harcèlement sexuel, et il devrait y avoir des conséquences pour les managers qui ne manifestent pas leur plein soutien à cette politique.

### **3.2. Encouragez le personnel à parler du harcèlement sexuel et à signaler tout comportement de harcèlement dont ils auraient été témoins.**

La direction doit créer un environnement sûr et encourager le personnel à signaler les situations de harcèlement sexuel et / ou tout incident de harcèlement sexuel constaté. Les victimes sont généralement mal à l'aise et ont parfois peur de signaler des comportements de harcèlement. D'autres employés peuvent ne pas rapporter avoir été témoin de harcèlement à moins que la culture du lieu de travail ou leurs superviseurs ne les encouragent à le faire et que la situation soit sûre.

Dans certaines organisations, comme le MCC, un superviseur est tenu de signaler de manière proactive les comportements de harcèlement même sans le consentement de la victime présumée. En effet, le harcèlement sexuel empêche la direction d'assurer un lieu de travail sûr et favorable et affecte donc l'institution ainsi que la personne. Les MCA devraient considérer qu'on pourra exiger la même chose de leur part.

### **3.3. Obtenez de l'aide d'experts, dont certains du MCC, pour lutter contre le harcèlement sexuel et pour garantir que les décisions appropriées du personnel soient prises.**

Pour nombre de nos partenaires, l'élaboration d'une politique et de procédures institutionnelles pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un nouveau défi et il peut être difficile d'identifier facilement les ressources appropriées. Le MCC peut apporter son aide en offrant des conseils basés sur l'expertise interne ou en recommandant des ressources externes.

## **ANNEXE I: GESTION DU HARCELEMENT SEXUEL LORSQUE SOUS CONTRATS**

Le MCC a incorporé une clause « Interdiction du harcèlement sexuel » dans les Documents d'appel d'offres standard (SBD) pour les contractants potentiels du MCA.<sup>10</sup> La clause, incluse dans les SBD « Modèle pour l'acquisition des marchés de gros travaux avec préqualification » (« Grandstravaux ») et pour « Modèle pour l'acquisition des marchés de petits travaux » (« Petitstravaux »), oblige le contractant à « mettre en œuvre une politique interdisant le harcèlement sexuel. » Les SBD pour les « petitstravaux » et les « grandstravaux » expliquent que la politique à mettre en œuvre devrait être « dans sa forme et son contenu satisfaisants pour l'employeur et le MCC ». Le « modèle pour l'acquisition des marchés de services de conseil » de la SBD indique que « le consultant doit interdire tous les comportements de harcèlement sexuel dirigés contre les bénéficiaires de Compact, les employés de l'entité MCA ou les consultants de l'entité MCA ».

Les MCA devraient s'assurer que les entrepreneurs sont bien informés des politiques et procédures

existantes contre le harcèlement sexuel et que les entrepreneurs satisfont aux exigences des SMD. De plus, les entrepreneurs doivent savoir que les MCA s'attendent à ce que leurs propres employés signalent tout incident potentiel impliquant des entrepreneurs à l'MCA et que les MCA feront un suivi auprès des entrepreneurs. Les contractants sont également tenus d'établir des mécanismes de règlement des griefs qui peuvent aider à traiter et répondre aux informations sur les incidents de harcèlement sexuel et à résoudre de manière satisfaisante tout incident de harcèlement sexuel faisant l'objet d'une enquête par le MCA.

La clause « Interdiction du harcèlement sexuel » dans les SBD pour les « petitstravaux » et les « grandstravaux » est la suivante:

*L'entrepreneur doit mettre en œuvre une politique interdisant le harcèlement sexuel, y compris un plan de référence et de signalement, informer et fournir un contenu satisfaisant pour l'employeur et le MCC. L'entrepreneur doit s'assurer que tous les sous-traitants et le personnel de l'entrepreneur comprennent et fonctionnent conformément aux principes et aux exigences de la politique.*

La clause « Interdiction du harcèlement sexuel » dans la SBD pour « Acquisition de services de consultation » est la suivante:

*Le consultant doit interdire les comportements de harcèlement sexuel à l'encontre des bénéficiaires de Compact, des employés de l'entité MCA ou des consultants de l'entité MCA. Les exemples de harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter, les comportements suivants : avances sexuelles importunes ; demandes de faveurs sexuelles ; harcèlement verbal ou physique à caractère sexuel ; ou des remarques offensantes sur le sexe, l'orientation sexuelle ou la non-conformité d'une personne aux stéréotypes de genre. L'entité MCA peut enquêter sur les allégations de harcèlement sexuel qu'elle juge appropriées. Le consultant doit coopérer pleinement avec toute enquête menée par l'entité MCA concernant la violation de cette disposition. Le consultant s'assurera que tout incident de harcèlement sexuel faisant l'objet d'une enquête par l'entité MCA a été résolu à la satisfaction de l'entité MCA.*

## **ANNEXE II : STRATEGIE DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL**

Cette note d'orientation dans son intégralité devrait servir de référence lorsqu'un MCA examine ses politiques et procédures actuelles, élabore de nouvelles politiques et procédures lorsqu'elles n'existent pas encore et s'assure que ces politiques et procédures sont basées sur les principes décrits dans cette note d'orientation. Dans certains cas, une politique de lutte contre le harcèlement sexuel peut être incorporée dans une politique de ressources humaines plus vaste pour le MCA, dans d'autres cas, une politique de lutte contre le harcèlement sexuel peut exister indépendamment d'une politique de ressources humaines pour le MCA. Quel que soit le format de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel, il est important que la politique contienne suffisamment de clarté et de détails pour garantir que toutes les parties comprennent les attentes comportementales, les procédures de responsabilité et les conséquences.

Voici un aperçu possible de la politique, en référence à des principes spécifiques et à des notes de clarification supplémentaires :

## POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

1. **OBJET** : *[Cette section devrait comprendre une brève déclaration sur l'objectif de la politique.]*

- Expliquez que l'objectif de la politique est de fournir des exigences institutionnelles pour la prévention et la réponse au harcèlement sexuel au sein de la MCA. Expliquez pourquoi le harcèlement sexuel est nocif et inacceptable tant pour les individus que pour l'organisation.

**CHAMP D'APPLICATION** : *[Cette section devrait inclure une déclaration sur la portée de la politique.]*

- Décrivez les personnes et les entités qui sont soumises à la politique (par exemple, MCA à temps plein, à temps partiel et temporaires).
- Expliquez que même si le MCA n'a pas de responsabilité directe pour le personnel et les consultants en dehors de son autorité en matière de personnel, il est responsable de la protection de son personnel et, à ce titre, encourage la dénonciation de comportements inacceptables par ceux employés par d'autres entités ou organisations.
- Expliquez que tous les employés, quel que soit leur statut et leur position au sein de l'organisation, seront tenus également responsables en vertu de cette politique.
- Expliquez que, selon les lois d'un pays, les agressions sexuelles et autres formes de harcèlement sexuel doivent être signalées aux autorités.

**AUTORITÉS** : *[Cette section doit énoncer toutes les autorités statutaires et réglementaires ou autres politiques MCA qui se rapportent à cette politique. Si l'une des sous-sections suivantes ne s'applique pas, veuillez la supprimer.]*

### • 3.1 Lois ou actes

- [insérer]
- [insérer]

### 3.2 Règlements, normes et autres directives du gouvernement

- [insérer]
- [insérer]

### 3.3 Politiques et procédures MCA en rapport

- [insérer]

**DÉFINITIONS CLÉS** *[Cette section devrait inclure les termes clés et leurs définitions aux fins de la présente politique.]*

- Définissez soigneusement:

- Qu'est-ce qui constitue du harcèlement sexuel
- «harceleur»
- «victime»
- «lieu de travail»
- Ajoutez toute autre définition appropriée.

**PRÉVENTION** *[Cette section devrait décrire les mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.]*

- Décrire les mesures qui seront mises en œuvre pour cultiver un climat de respect, de responsabilité et de confiance tout au long des opérations régulières du MCA.
- Décrivez soigneusement les exigences en matière de formation et les processus précoces d'engagement qui vous aideront à bien comprendre le harcèlement sexuel et ses conséquences.

**RESPONSABILITÉS** *[Cette section devrait énumérer les responsabilités fondamentales des personnes impliquées dans le fonctionnement de la politique. Commencez par la personne de niveau le plus élevé au MCA et passez à la personne de niveau le moins expérimenté.]*

- Décrivez toute exigence spécifique imposée aux gestionnaires pour signaler un harcèlement présumé.
- Décrivez tout autre canal de signalement qui protège une victime potentielle.
- Assurez-vous qu'il est clair que chacun sera tenu responsable de ses comportements, y compris la gestion à tous les niveaux.

**SIGNALEMENT D'INCIDENT** *[Cette section devrait décrire les procédures de signalement d'un incident de harcèlement sexuel.]*

- Décrivez comment le MCA encouragera les victimes à signaler et leur offrira un environnement sûr.

**ENQUÊTE** *[Cette section devrait décrire comment une enquête impartiale, opportune et approfondie sur les allégations de harcèlement sexuel sera mise en œuvre]*

- Décrivez soigneusement comment la confidentialité et la sécurité seront garanties pour tous les participants suite à une plainte.
- Décrire le processus qui sera utilisé pour garantir l'impartialité (par exemple, recours à un tiers enquêteur).

**ACTIONS DISCIPLINAIRES** *[Cette section devrait décrire les mesures correctives et disciplinaires qui seront mises en œuvre si une enquête confirme le harcèlement sexuel.]*

- Décrivez comment les mesures correctives appropriées seront mises en œuvre, y compris les signalements aux autorités compétentes lorsque le harcèlement sexuel présumé pourrait être un acte criminel.
- Décrivez les mesures qui seront mises en place pour garantir que la victime présumée ne soit pas « punie » pour avoir signalé du harcèlement sexuel.

**MODIFICATIONS DE CETTE POLITIQUE***[Cette section devrait inclure des procédures de modification de la politique, comme indiqué dans l'exemple ci-dessous.]*

- «☒ Cette politique peut être modifiée ou amendée à tout moment par écrit avec l'approbation de *[insérer le (s) titre (s) des approbateurs appropriés]*.☒»

**DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR***[Cette section doit inclure le langage d'activation et de durée, comme indiqué dans l'exemple ci-dessous.]*

«☒ Cette politique est en vigueur immédiatement et restera en vigueur jusqu'à ce qu'une telle politique soit modifiée.☒»

## Endnotes

1. Le terme « lieu de travail » comprend les circonstances liées au travail. Étant donné que les opérations du MCA peuvent se dérouler au MCA ou lors d'une visite sur le terrain d'un site de projet, une compréhension étroite du « lieu de travail » ne couvrira pas toutes les circonstances pertinentes.
2. Aux États-Unis, le harcèlement sexuel est illégal en vertu du titre VII de la loi sur les droits civils de 1964. Même dans les pays où les interdictions légales du harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'existent pas, ces comportements peuvent être identifiés comme une forme de discrimination sexuelle interdite par la SFI. Norme de performance 2.
3. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>
4. Sur la base d'exemples notés sur <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>
5. Sauf indication contraire, toutes les références au « harceleur » font référence à un harceleur qui est membre du personnel du MCA.
6. Pour plus d'informations sur la lutte contre le harcèlement sexuel avec les contractants MCA, voir l'annexe I.
7. Dans ce contexte, « tiers » correspond à une entité ou une organisation externe/indépendante de la MCA
8. Lorsque c'est possible, le MCC aidera vos partenaires à identifier ces ressources.
9. Se référer à l'annexe 1
10. Voir <https://www.mcc.gov/resources/standard-bidding-documents>